



# **10 ENGAGEMENTS POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL**



Le réseau des services de santé au travail interentreprises dédié à la prévention partout en France

# SOMMAIRE

■ <b>Vision, ambitions et mise en action</b> .....	p. 3
■ <b>Présanse et le réseau des SSTI</b> .....	p. 5
■ <b>Missions et chiffres-clés</b> .....	p. 7
■ <b>Engagements</b> .....	p. 8
Engagements 1 et 2 .....	p. 9
Engagements 3 et 4 .....	p. 10
Engagements 5 et 6 .....	p. 11
Engagements 7 et 8 .....	p. 12
Engagements 9 et 10 .....	p. 13
■ <b>Leviers opérationnels et potentiels pour demain</b> .....	p. 14

## **Faire évoluer la santé au travail : un enjeu de santé publique globale, facteur de bien-être pour les salariés et levier de performance pour les entreprises**

### **Le monde du travail évolue rapidement.**

De nouvelles formes de travail, d'usages et de pratiques professionnelles émergent.

À l'heure où le travail doit être envisagé comme un facteur de santé, et la santé elle-même comme un levier de performance pour les entreprises, la manière d'aborder la santé au travail doit être questionnée dans un esprit d'amélioration continue.

La santé au travail est une composante directe de la santé publique. L'énonciation de cette réalité résume à elle seule l'enjeu et la responsabilité de ceux qui la mettent en œuvre quotidiennement au bénéfice des salariés et des entreprises : la responsabilité d'être un acteur de la prévention, au plus proche du terrain, la responsabilité d'être efficace, médicalement pertinent, et de savoir évoluer au rythme de la société.

### **Les acteurs de la santé au travail doivent donc s'adapter aux mutations de notre temps et en relever les défis :**

meilleure connexion aux employeurs et salariés ;  
identification et anticipation des maladies émergentes ;  
anticipation et adaptation aux nouveaux métiers et usages professionnels ;  
orientation de la R&D pour développer des outils adaptés aux salariés et entreprises ;  
rapprochement avec la médecine de soin pour contribuer à un meilleur accompagnement des démarches de prévention...

**Présanse et les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI), avec un réseau unique et 16 000 collaborateurs, sont en capacité de promouvoir la santé au travail dans toutes ses dimensions, au sein de toutes les entreprises adhérentes et auprès de tous leurs salariés.**

À la faveur de la loi du 8 août 2016 et ses décrets, les SSTI sont aujourd'hui en capacité d'agir dans le temps, sur tout le territoire, et participent activement à la co-construction de solutions de santé au travail, ancrées au réel.

Le constat est simple : face aux problématiques de santé au travail, les entreprises ont besoin d'une « porte d'entrée » de proximité, facilement accessible et disponible. Les SSTI sont en capacité de jouer ce rôle, pour accompagner de manière pratique les employeurs et salariés, au plus près du terrain, dans une démarche de sensibilisation et de prévention des risques professionnels.

Afin **d'améliorer le service rendu** aux entreprises adhérentes et aux salariés bénéficiaires, de **rendre lisibles les bénéfices et le fonctionnement du secteur** de la santé au travail, **de garantir une équité de traitement pour tous**, il est nécessaire de **définir au niveau national un socle commun de services** et de travailler à leur harmonisation.

Leur capacité à s'organiser en une représentation régionale, dans un ensemble national cohérent, constitue une alternative pragmatique à des réformes structurelles complexes, coûteuses, longues et potentiellement inefficaces. Sans toutefois oublier bien sûr que le système français de santé au travail propose d'autres ressources complémentaires à celles des SSTI.

L'efficacité de l'ensemble suppose donc de connaître les atouts de chaque acteur et de mieux délimiter leur champ d'action. Au-delà d'une politique générale à retrouver dans le Plan Santé Travail, elle requiert également un pilotage effectif et cohérent, bénéficiant de moyens dédiés.

**Des leviers opérationnels pour faire progresser la prévention sont déjà identifiés** par de nombreux rapports, notamment de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) ou de la Cour des Comptes : politiques d'agrément cohérentes sur tout le territoire, appui à l'interopérabilité des systèmes d'information avec usage de l'identifiant national de santé, formation en nombre et en qualité des professionnels de santé au travail, représentation des SSTI dans la gouvernance des politiques de santé au travail...

Il semble temps de les actionner, en associant toutes les parties prenantes, dont les SSTI qui apportent d'ores et déjà

des réponses pratiques aux améliorations recherchées, et portent **des propositions pour aller plus loin**, dont certaines sont déjà expérimentées avec succès sur le terrain.

Cette dynamique, à laquelle Présanse et le réseau de SSTI entendent participer, est formulée en termes **d'engagements concrets pour les 5 ans à venir**.

Des engagements qui s'inscrivent dans les missions actuelles définies par la loi, et qui doivent être assortis d'objectifs à atteindre et d'indicateurs indispensables à l'évaluation de la contribution apportée. Compte tenu de la dimension sociale de la santé au travail, l'élaboration du système d'évaluation doit associer les parties prenantes.

Pour les SSTI, il s'agit de consolider l'efficacité d'activités de prévention cohérentes, utiles les unes aux autres, qui peuvent être pleinement assumées, puisque ayant fait leurs preuves sur le terrain de l'entreprise.

Présanse et le réseau de ses adhérents se présentent donc en partenaires ouverts, pour la mise en place d'un système d'évaluation qui permettra d'ajuster l'organisation globale et l'action du système de santé au travail, dans un esprit d'amélioration continue.

**Serge Lesimple,**  
président de Présanse

## Présanse et les SSTI : exploiter les atouts d'un réseau unique en France

### ► Une action de prévention inscrite dans l'histoire et le droit communautaire

Depuis 1946, les SSTI ont pour mission générale d'« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail ». Cette longue histoire confère à la « médecine du travail » une forte identification par les employeurs et salariés. Ils l'associent facilement à la santé au travail et à un interlocuteur de proximité pour les sujets afférents.

L'activité et le fonctionnement des SSTI se sont construits au cours de plus de 70 ans de dialogue social, d'évolutions législatives et réglementaires, qui ont progressivement intégré les principes communautaires.

Dans une époque récente, les missions des SSTI ont été redéfinies par la loi du 20 juillet 2011.

Le suivi de l'état de santé des salariés et les modalités de décisions d'aptitude ou d'inaptitude ont encore été précisés par la loi du 8 août 2016, et son décret d'application du 27 décembre 2016.

Les évolutions du système de santé au travail doivent être abordées au regard des mutations du monde du travail et des attentes nouvelles de la société en termes de santé, ainsi qu'en menant un état des lieux actualisé des dispositions (et de leurs apports) mises en œuvre il y a seulement quelques mois.

### ► Une action de prévention qui débute par l'évaluation des risques professionnels

Depuis 2004, le gouvernement a incité les SSTI à prioriser l'action en milieu de travail. En effet, toutes les références internationales recommandent d'initier la démarche de prévention des risques professionnels par une évaluation.

Cette dernière est devenue obligatoire pour toutes les entreprises, et se traduit par la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, mais sa généralisation demande un soutien par des conseils sur le terrain.

Le repérage des facteurs de risques et leur réduction constituent la base de l'efficacité de la prévention. Dans cette optique, les SSTI réalisent près de **300 000 visites d'établissements par an**.

### ► Le suivi individuel de l'état de santé de tous les salariés

En 2016, les SSTI ont assuré environ **7,4 millions de visites médicales et 1,4 million d'entretiens infirmiers**.

Ces entretiens individuels, mieux ciblés depuis la loi El Khomri, sont l'occasion de contribuer à de nombreux objectifs fixés par la Stratégie Nationale de Santé, notamment en termes de prévention et promotion de la santé au travail.

### ► Un réseau couvrant l'ensemble du territoire national

Avec près de 240 associations, employant plus de **16 000 collaborateurs** dont 5 000 médecins du travail (4 000 équivalents temps plein), les SSTI sont capables d'accompagner toutes les entreprises dans leur démarche de prévention, en particulier les TPME et leurs **15 millions de salariés**. Cette capacité d'intervention, le niveau de compétences déployées, et la couverture territoriale complète - avec plus de **20 000 lieux de consultation** répartis partout en France - font des SSTI des acteurs uniques pour conduire une politique de prévention et de promotion de la santé. Ils constituent un point d'entrée identifié et accessible par les entreprises, au moment de conduire leurs actions en faveur de la santé au travail.

### ► Des compétences de haut niveau

Pour mettre en œuvre ses missions, le SSTI mobilise des compétences plurielles : médecins du travail, infirmiers, toxicologues, ingénieurs et techniciens hygiène sécurité, ergonomes, psychologues, assistants-techniciens, épidémiologistes...

Des équipes pluridisciplinaires sont ainsi formées et dimensionnées en fonction des besoins de chaque territoire. Cette pluralité de compétences est nécessaire pour prévenir les différents risques professionnels.

### ► Des moyens financiers exclusivement apportés par les employeurs

Les SSTI sont des associations d'employeurs qui mutualisent les moyens nécessaires au respect de leurs obligations et à la satisfaction de leurs besoins en prévention. Régies par la loi de 1901, elles sont à but non lucratif.

Ce sont donc les entreprises adhérentes qui votent les niveaux de cotisations à l'occasion de l'assemblée générale annuelle, de manière à financer toutes les actions requises pour préserver la santé des salariés, dans le cadre de la réglementation en vigueur. La cotisation est ajustée en fonction des besoins établis au niveau local. Près de **1,4 milliard d'euros** sont ainsi **consacrés à la prévention en entreprise**.

### ► Une gouvernance locale qui associe salariés et employeurs du territoire

La gouvernance des SSTI est assurée par un conseil d'administration et une commission de contrôle, tous deux composés d'employeurs et salariés issus des entreprises du territoire.

Cette association de bénéficiaires permet un fort ancrage local des actions conduites par les SSTI. Elles s'inscrivent dans des projets de services approuvés par près de **3 000 administrateurs, répartis sur l'ensemble du territoire**.

## Nos quatre missions légales

Aujourd'hui, l'action des SSTI est articulée autour de **quatre missions légales indispensables** les unes aux autres et définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail.



## Nos grands chiffres clés

Près de  
**300 00**  
visites d'établissements  
par an

**20 000**  
lieux de consultation

**7,4**  
millions de visites  
médicales

**1,4**  
million d'entretiens  
infirmiers

**16 000**  
collaborateurs,  
dont  
5 000 médecins

**15**  
millions de salariés  
concernés

## Nos 10 engagements pour la santé au travail

Pour assurer efficacement leurs missions, les SSTI expriment des engagements opérationnels et concrets, dont les résultats peuvent être mesurés par l'adoption commune d'indicateurs, progressivement alimentés sur la période 2018-2022.

---

**1** Aider toutes les entreprises à évaluer leurs risques professionnels

---

**2** Fournir analyses, sensibilisations collectives et conseils de prévention ciblés aux acteurs de l'entreprise

---

**3** Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé pour 15 millions de salariés

---

**4** Repérer, accompagner et suivre les salariés en risque de désinsertion professionnelle, et contribuer activement au maintien en emploi

---

**5** Participer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire

---

---

**6** Proposer des solutions adaptées aux secteurs d'activités « spécifiques »

---

**7** Participer activement à la mise en place d'un système d'information interopérable en santé au travail

---

**8** Promouvoir la santé au travail par le numérique, en rendant accessibles aux acteurs les données santé travail qui les concernent

---

**9** Assurer l'universalité et la qualité de l'accompagnement

---

**10** Faciliter le pilotage des politiques de santé au travail, via un réseau des SSTI organisé et cohérent, avec des représentations régionales et nationale

---



### ENGAGEMENT N° 1

## Aider toutes les entreprises à évaluer leurs risques professionnels

Une action de prévention efficace requiert une évaluation préalable des situations de travail et des risques afférents. Cette étape suppose des compétences qui ne sont pas présentes dans la plupart des TPME.

Les SSTI sont capables d'accompagner progressivement toutes les entreprises sur les lieux de travail pour mener à bien cette action préalable. Leurs observations sont consignées dans un document : la fiche d'entreprise.

Exploitées collectivement, les informations collectives recueillies nourrissent durablement les diagnostics territoriaux en santé au travail. De leur côté, les entreprises connaissent mieux les situations de travail qui peuvent être à l'origine d'atteintes à la santé. Elles disposent ainsi des premières informations nécessaires pour être actrices de leur propre démarche de prévention.

Chaque établissement bénéficie d'un suivi dans le temps des actions menées, des risques recensés et des préventions mises en place.

Les SSTI exploitent collectivement les données pour mieux situer les besoins, délivrer des conseils adaptés, et partager ces informations avec les autres acteurs impliqués dans la politique régionale de santé au travail.

### ENGAGEMENT N° 2

## Fournir analyses, sensibilisations collectives et conseils de prévention ciblés aux acteurs de l'entreprise

L'évaluation des risques doit être suivie d'un plan d'actions. Les SSTI disposent des compétences pour conseiller les acteurs de l'entreprise en fonction de leurs besoins et des facteurs de risques identifiés : agents chimiques, biologiques ou physiques, facteurs biomécaniques, organisationnels, relationnels et éthiques...

L'employeur et ses salariés sont sensibilisés aux mesures à prendre au regard des situations de travail qu'ils rencontrent, et conseillés pour agir.

Des compétences multiples, de hauts niveaux, peuvent être mobilisées pour aider les entreprises à mettre en œuvre les solutions opérationnelles préventives, et ce, quelle que soit la taille de l'établissement concerné.

### ENGAGEMENT N° 3

#### **Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé pour 15 millions de salariés**

La santé et sécurité des salariés dans leur activité professionnelle est assurée par l'adaptation de leurs conditions de travail à leur état de santé. Il convient donc de réaliser un suivi adapté, pour rapprocher l'état de santé de la connaissance des postes occupés.

A l'occasion des différents événements pouvant jaloner le contrat de travail (embauche, maladie, accident, inaptitude), l'avis expert des professionnels de santé au travail prévient d'éventuelles difficultés liées à la tenue du poste, et permet à l'employeur de veiller à une partie de ses obligations vis-à-vis de ses salariés.

Une rencontre régulière et adaptée, à l'âge, à l'état de santé, aux risques et aux conditions de travail, permet de porter cette attention en continu. Et à tout moment, le salarié ou l'employeur peuvent être à l'initiative d'une visite médicale dont ils ressentent le besoin.

### ENGAGEMENT N° 4

#### **Repérer, accompagner et suivre les salariés en risque de désinsertion professionnelle, et contribuer activement au maintien en emploi**

La mise en place d'un repérage précoce des risques est ici déterminante. Toutes les études internationales indiquent qu'il augmente sensiblement les chances de retour à l'emploi pour le salarié.

Arrêts répétitifs ou de longue durée, connaissance de l'existence d'une maladie chronique ou d'un handicap, situation d'aidant non professionnel, fréquentes demandes de visites de santé au travail... ces différents éléments sont autant de signaux à prendre en compte pour agir.

La diversité des problématiques rencontrées appelle de fait des compétences pluridisciplinaires, essentielles pour être efficaces. Les SSTI, réunissant des experts compétents aussi bien sur le plan médical que technique ou social, sont les mieux placés pour œuvrer efficacement à ces missions, tout en assurant le lien avec la médecine de soin, afin de ménager un parcours d'accompagnement cohérent et efficient.

Du succès des actions de maintien en emploi dépendent des avantages évidents pour tous : pour le salarié, la possibilité de garder son emploi et préserver sa vie sociale afférente ; pour l'employeur, limiter l'absentéisme, le turn-over et conserver les compétences de son entreprise ; enfin, pour les comptes sociaux, leur équilibre, sachant les incidences considérables de la désinsertion professionnelle sur ce point.

### ENGAGEMENT N° 5

#### Participer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire

La santé et la prévention se construisent dans la durée. Suivre avec pertinence l'état de santé des travailleurs, prodiguer les bons conseils de prévention, supposent de bien connaître le poste de travail actuel, mais aussi les caractéristiques des conditions de travail passées.

Tracer ces éléments dans le dossier d'entreprise et dans un dossier médical, tout en préservant le secret qui leur est attaché, est gage d'efficacité. L'informatisation des données dans des langages communs permet en outre des exploitations collectives qui nourrissent la connaissance et participent à la veille sanitaire, ainsi qu'à la recherche.

L'application des règles de droit et de déontologie, ainsi que le contrôle social et de l'État à l'œuvre dans les SSTI, offrent aux salariés et employeurs des garanties solides quant à l'usage de leurs données, pour la santé ou pour leurs droits.

### ENGAGEMENT N° 6

#### Proposer des solutions adaptées aux secteurs d'activités « spécifiques »

Les besoins des entreprises du secteur de l'intérim, des salariés du particulier employeur ou des entreprises multi-sites exigent des solutions nouvelles.

Il s'agit de proposer des applications, informatiques notamment, qui simplifient les démarches des entreprises concernées, leur fournissent de manière lisible les informations dont elles ont besoin (et au moment où elles en ont besoin), pour assumer leurs responsabilités et conduire leurs politiques de prévention.

La création d'un portail commun pour le secteur de l'Intérim à l'échelle nationale, la mise en lien des systèmes d'information des SSTI et de l'IRCEM pour les particuliers employeurs, ou la possibilité de consolider les données des différents établissements d'une même entreprise, sont autant de projets accessibles et utiles à conduire.

### ENGAGEMENT N° 7

## Participer activement à la mise en place d'un système d'information interopérable en santé au travail

Recherche, promotion de la santé, traçabilité des expositions professionnelles, évaluation des actions de prévention, simplification des démarches administratives pour les acteurs de l'entreprise et l'accès à l'information... tous ces sujets supposent la mise en place d'un système d'information interopérable en santé au travail.

Les SSTI réunis au sein de Présanse ont élaboré un cahier des charges des fonctionnalités utiles à développer pour leurs logiciels métiers et ont instruit les conditions de l'interopérabilité. Ces éléments anticipent en outre la mise en lien avec d'autres systèmes : MSA, Services autonomes, Acoss...

La mise à disposition par Présanse de thésaurus harmonisés dans tous les logiciels des SSTI constitue une base utile pour concrétiser le partage et l'exploitation de données à l'échelle locale, régionale et nationale.

Avec le soutien de l'État, les SSTI peuvent créer et financer la « brique » du système d'information qui leur incombe. La concertation est toutefois indispensable à la réussite de ce projet.

### ENGAGEMENT N° 8

## Promouvoir la santé au travail par le numérique, en rendant accessibles aux acteurs les données santé travail qui les concernent

La plus grande efficacité des actions conduites en faveur de la santé au travail est assurée par l'intervention des acteurs de l'entreprise eux-mêmes, car ce sont eux qui font la réalité du travail au quotidien.

Rendre plus accessibles les données qui leur permettent d'agir, en faisant appel à des moyens qui collent à leurs usages, permet de développer et d'ancrer la culture de prévention, pour rendre salariés et employeurs acteurs de cette démarche dans la durée.

Ainsi, pousser par exemple des informations sur les téléphones portables, ou via des comptes personnalisés sur Internet, est une des voies à développer avec les outils d'aujourd'hui, en parallèle des autres moyens de promotion de la santé au travail.

Comme mentionné précédemment, les SSTI peuvent développer ces applications, appuyés par des systèmes d'information interopérables.

## ENGAGEMENT N° 9

### Assurer l'universalité et la qualité de l'accompagnement

Une des vertus du système français de santé au travail est de permettre un accompagnement de toutes les entreprises et tous les salariés. Cette universalité est gage d'équité de traitement pour les salariés et leurs employeurs.

Le réseau des SSTI est en mesure de mettre à disposition, pour chaque entreprise et chaque salarié, les compétences d'une équipe pluridisciplinaire intervenant sous l'autorité d'un médecin du travail.

Avec plus de 20 000 lieux de consultation, les SSTI assurent un accès de proximité à un professionnel de santé au travail. La limitation du temps de transport pour se rendre de l'entreprise à ce lieu de consultation est un enjeu d'accessibilité pour les salariés, mais aussi financier pour l'employeur, dans la mesure où les temps rémunérés de déplacement restent réduits.

Par ailleurs, la qualité de l'accompagnement proposé par les SSTI est directement liée à la diversité des compétences mises à disposition. Avec un accroissement ciblé du nombre de ses collaborateurs, et plus de 4% de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle, les SSTI conduisent des politiques de ressources humaines cohérentes et responsables, en phase avec les besoins des entreprises et salariés.

De plus, une certification de l'organisation des SSTI par une tierce partie, telle qu'engagée par nombre de services, permet d'inscrire leurs actions dans une démarche d'évaluation et d'amélioration continue, en faveur du service rendu et de la satisfaction des bénéficiaires.

## ENGAGEMENT N° 10

### Faciliter le pilotage des politiques de santé au travail, via un réseau des SSTI organisé et cohérent, avec des représentations régionales et nationale

La cohérence et l'efficacité de l'action des acteurs qui accompagnent les entreprises sur les sujets de santé au travail supposent une coordination effective de ces derniers. Elle peut être rendue opérationnellement difficile, compte tenu du nombre important d'intervenants.

L'organisation des 240 SSTI, capables de proposer des interlocuteurs mandatés dans chaque région et au niveau national, constitue une simplification immédiate du pilotage, ainsi qu'un gage d'efficacité pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de santé au travail.

Le réseau Présanse se construit à cet effet, sans coûts structurels pour l'État, puisqu'exclusivement supportés par les entreprises.

# Actionner les leviers opérationnels, pour garantir l'efficacité de notre système de santé au travail

## PILOTAGE

---

- > Mettre en œuvre les méthodes et moyens d'un pilotage effectif
  - > Faire évoluer la politique d'agrément
  - > Intégrer une représentation des SSTI au collège 4 du CROCT et au COCT, en tant qu'acteurs de la prévention
  - > Établir des diagnostics territoriaux des besoins et des ressources
  - > Travailler aux scénarii d'accompagnement des employeurs et des salariés (voire d'autres publics) au niveau national, en associant toutes les parties prenantes (experts, bénéficiaires, tutelles...)
  - > Appliquer des règles communes à tous les acteurs intervenant dans un même champ (règles d'agrément, contrôle social et des tutelles, sécurité des données...)
- 

## SYSTÈME D'INFORMATION

---

- > Généraliser l'interopérabilité des systèmes d'information des services de santé au travail et l'utilisation de l'identifiant national de santé
  - > Créer un volet spécifique « contexte et expositions professionnels ou santé au travail » du DMP
  - > Fiabiliser le recueil des données sur l'activité annuelle des services de santé au travail, en associant Présanse (cf. recommandation IGAS n°2 « Attractivité et formation des professions de santé au travail »)
  - > Associer des acteurs de terrain au projet d'exploitation des données saisies, notamment par des projets ou conventions de recherche
- 

## RESSOURCES HUMAINES

---

- > Soutenir et répartir la démographie médicale
- 

## DÉFINITION DU CADRE

---

- > Définir le champ de compétences des différents acteurs institutionnels œuvrant en faveur de la santé au travail, assorti d'une mise en forme schématique et visuelle
  - > Stabiliser les textes législatifs et réglementaires dans le champ de la santé au travail
-

### PILOTAGE

#### ► **Mettre en œuvre les méthodes et moyens d'un pilotage effectif**

L'efficacité du système de santé au travail nécessite des compétences et des moyens pérennes entièrement dédiés à son pilotage, ainsi qu'une méthodologie de travail formalisée qui associe les différents acteurs en capacité d'assurer la réussite des projets à conduire dans le temps et sur tout le territoire.

Ce pilotage effectif peut être mis en place au niveau des Comités Régionaux d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), sans avoir à recréer nécessairement une nouvelle institution, pour peu que le fonctionnement soit revu, avec des instructions précises données aux préfets et aux Direccte. La cohérence sur le territoire requiert en effet des orientations nationales portées par l'Etat, aussi bien en termes de méthodes à suivre que d'objectifs fixés.

#### ► **Faire évoluer la politique d'agrément**

- Informatiser le DMST (recommandation de la HAS depuis 2009)
- Informatiser le dossier d'entreprise (actions collectives, FE, risques...)
- Utiliser un langage informatisé commun aux différents SSTI (recommandation de la HAS depuis 2009)
- Composer des équipes « santé-travail » pluridisciplinaires pour mener des actions adaptées à chaque situation
- Assurer une meilleure répartition de la ressource médicale sur l'ensemble du territoire (par exemple, la coopération obligatoire de chaque médecin avec un ou plusieurs infirmiers)
- Certifier l'organisation des SSTI par une tierce partie - Présanse a conçu en lien avec le groupe AFNOR un modèle de certification déjà à l'œuvre : voir proposition IGAS n°6 « Attractivité et formation des professions de santé au travail ». Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pourra porter entre autres sur des objectifs liés à ces différents points.

#### ► **Intégrer une représentation des SSTI au collège 4 du CROCT et au COCT, en tant qu'acteurs de la prévention**

- Rendre plus efficace l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de santé au travail en associant les représentations des SSTI à ces différents travaux (cf. recommandation n° 5 de l'Enquête de suivi du rapport thématique « Les Services de santé au travail interentreprises, une réforme en devenir » de la Cour des Comptes).

#### ► **Établir des diagnostics territoriaux des besoins et des ressources**

- Bâtir les politiques et plans d'actions en santé au travail au niveau régional, selon une méthodologie commune aux différentes régions, et en associant toutes les parties prenantes dont les SSTI (voir les points 3.10 à 3.13 du PST 3).
- Analyser de manière fiable la ressource médicale disponible sur le territoire lors de l'élaboration de la politique régionale de santé au travail (cf. recommandation n°1 du rapport IGAS sur l'« Attractivité et formation des professions de santé au travail »).

#### ► **Travailler aux scénarii d'accompagnement des employeurs et des salariés (voire d'autres publics) au niveau national, en associant toutes les parties prenantes (experts, bénéficiaires, tutelles...)**

- Segmenter les sujets : secteur d'activité, taille d'entreprise, maintien en emploi, handicap...
- Appliquer les connaissances en matière de promotion de la santé, et faciliter les expérimentations.

#### ► **Appliquer des règles communes à tous les acteurs intervenant dans un même champ (règles d'agrément, contrôle social et des tutelles, sécurité des données...)**

## SYSTÈME D'INFORMATION

### ► Généraliser l'interopérabilité des systèmes d'information des services de santé au travail et l'utilisation de l'identifiant national de santé

- Tracer les expositions durant le parcours professionnel ; donner la possibilité aux médecins du travail d'assurer le suivi médical des salariés dans la durée (cf. recommandation IGAS n°16 « Attractivité et formation des professions de santé au travail »).
- Permettre l'exploitation collective des données à des fins de recherche et d'évaluation. Présanse a conçu un cahier des charges de fonctionnalités utiles à la réalisation des missions des SSTI et instruit les conditions de l'interopérabilité. Présanse et le réseau de SSTI sont disposés à mettre les moyens pour le développement d'un tel système d'information. Sa mise en œuvre et son ouverture à d'autres (SSTA, MSA...) requiert toutefois le soutien des pouvoirs publics afin de permettre l'usage par les SSTI de l'INS.

### ► Créer un volet spécifique « contexte et expositions professionnels ou santé au travail » du DMP

- Permettre par voie législative et réglementaire l'accès aux médecins du travail à ce seul volet, tout au long du parcours professionnel du salarié (cf. recommandation IGAS n°16 « Attractivité et formation des professions de santé au travail »).

### ► Fiabiliser le recueil des données sur l'activité annuelle des services de santé au travail, en associant Présanse (cf. recommandation IGAS n°2 « Attractivité et formation des professions de santé au travail »)

- Permettre l'alimentation d'un système d'évaluation de l'action des SSTI et mesurer son efficacité.
- Renouveler les modèles de rapport annuel des médecins du travail, de rapport administratif et financier des SSTI (cf. recommandation n°4 de l'Enquête de suivi du rapport thématique « Les Services de santé au travail interentreprises, une réforme en devenir » de la Cour des Comptes).

### ► Associer des acteurs de terrain au projet d'exploitation des données saisies, notamment par des projets ou conventions de recherche

- Point d'attention : ne pas situer les acteurs comme de simples agents collecteurs.



## RESSOURCES HUMAINES

### ► Soutenir et répartir la démographie médicale

- Créer des pôles de formation de médecins du travail sur tout le territoire.
- Organiser une communication concertée vers les étudiants en médecine, afin de donner à

connaître une spécialité utile et intéressante (cf. recommandations n°7 et n°9 du rapport IGAS sur l'« Attractivité et formation des professions de santé au travail »).

- Proposer des terrains de stage pour le service sanitaire des étudiants en santé.

## DÉFINITION DU CADRE

### ► Définir le champ de compétences des différents acteurs institutionnels œuvrant en faveur de la santé au travail, assorti d'une mise en forme schématique et visuelle

- Assurer la bonne compréhension du système de santé au travail pour les employeurs et salariés.

Les SSTI peuvent constituer pour les entreprises une « porte d'entrée » accessible, de proximité, et les orienter selon leurs problématiques de santé au travail.

### ► Stabiliser les textes législatifs et réglementaires dans le champ de la santé au travail

- Les résultats en termes de prévention reposent sur la constance de l'action et la mise à disposition de moyens dédiés.

Cela appelle un périmètre stable pour les SSTI, en cohérence avec la loi : soit limité à la santé du fait du travail, c'est-à-dire au déterminant travail, soit élargi à des points précis, connus et non mouvants.